



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau sebagian dari suatu karya, tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan;
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH PROGRAM K3 (KESELAMATAN KESEHATAN KERJA)
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TASMA PUJA
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI



Oleh :

DEARYA JIAN IVONNE LUMINTA
11771201244

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021 M/1442 H



**PENGARUH PROGRAM K3 (KESELAMATAN KESEHATAN KERJA)
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT TASMA PUJA
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

DEARYA JIAN IVONNE LUMINTA
11771201244

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021 M/ 1442 H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Ri

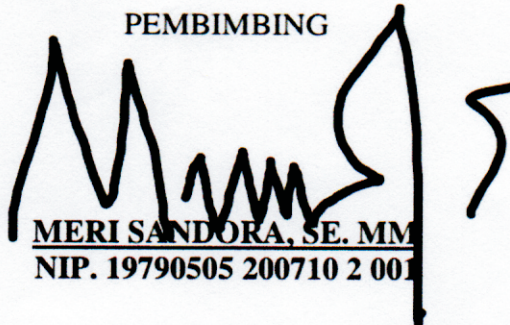
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DEARYA JIAN IVONNE LUMINTA
NIM : 11771201244
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH PROGRAM K3 (KESELAMATAN KESEHATAN KERJA) DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TASMA PUJA KABUPATEN KAMPAR
HARI/TANGGAL UJIAN : SELASA, 12 OKTOBER 2021


DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING


MERI SANDORA, SE. MM
NIP. 19790505 200710 2 001

DEKAN




DR. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

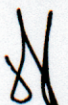

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DEARYA JIAN IVONNE LUMINTA
NIM : 11771201244
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH PROGRAM K3 (KESELAMATAN KESEHATAN KERJA) DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TASMA PUJA KABUPATEN KAMPAR
TANGGAL UJIAN : 12 OKTOBER 2021

PANITIA PENGUJI

KETUA



Dr. MULIA SOSIADY, SE, MM, Ak CA.
NIP. 19761217 200901 1 014


ANGGOTA

PENGUJI I



Dr. PUTRIANA, SE., MM
19691120 200701 2 023

PENGUJI II



ZULHAIDA, SE., MM
19741204 201411 2 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dearya Jian Ivonne Luminta
NIM : 11771201244
Tempat/ Tgl. Lahir : Kampar, 23 Desember 1999
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 22 september 2021

Yang membuat pernyataan



Dearya Jian Ivonne Luminta
NIM. 11771201244



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH PROGRAM K3 (KESELAMATAN KESEHATAN KERJA) DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TASMA PUJA KABUPATEN KAMPAR

Oleh

DEARYA JIAN IVONNE LUMINTA
NIM. 11771201244

PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang sangat peduli terhadap program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) karyawan. Namun penerapan program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) diketahui belum berjalan dengan baik karna terlihat masih ada karyawan yang tidak peduli akan masalah masalah seperti itu.

PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar juga memperhatikan lingkungan kerja non fisik karyawan pada perusahaan. Namun masih banyak karyawan yang hanya mepedulikan urusan pribadinya dan hanya mepedulikan pekerjaannya sendiri tanpa ada dorongan dari dirinya untuk membantu karyawan lain.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 orang dengan menggunakan metode sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil peneltian secara parsial menunjukkan bahwa program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar. Dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar. Secara simultan K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar. Adapun besar pengaruhnya sebanyak 64,1% sementara sisanya (35,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja), Lingkungan Kerja Non Fisik dan Produktivitas Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalāmu’alaikum Warahmatullāh Wabarakātuh.

Alḥamdulillāhillāzi bini ’matihi tatimmuṣṣālihāt (segala puji bagi Allāh dimana dengan nikmat-Nya kebaikan menjadi sempurna). Alḥamdulillāh, atas izin Allāh penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar”**.

Shalawāt beriringkan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasūlullāh *Ṣallallāhu ‘alaihi wa sallām*, suri tauladannya ummat yang telah sukses menyebarkan dakwah dengan berlandaskan al-Qur’an dan as-Sunnah. Semoga kita tetap istiqāmah kepada keduanya dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat, serta dengannya menjadi orang-orang yang senantiasa mencintai beliau.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang Tua saya tercinta Bapak Panji Istanto dan Ibu Sri Ani saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk segala yang telah diberikan dan do’a yang tidak berhenti mulai dari saya lahir sampai saat ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S. Sos. M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Meri Sandora SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Sahabat dan orang terdekat penulis, yaitu M. Agus Rinaldi, Nurvicky Handayani, Elza Restyanti, Dinda Diana Rimba dan Firma Novita yang telah menemani dan selalu memberikan do'a, semangat dan motivasi kepada penulis.

Akhir kata yang pantas penulis ucapkan terimakasih. Semoga Allah membalas nya dengan balasan pahala dan kebaikan. aamiin ya rabbal'alam.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Pekanbaru, 07 September 2021

Penulis

DEARYA JIAN IVONNE LUMINTA
NIM. 11771201244

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	13
1.3. Tujuan penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian	14
1.5. Sistematika Penulisan	15
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen.....	17
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	17
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2 Produktivitas Kerja	21
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja	21
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	23
2.2.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja.....	25
2.2.4 Pengukuran Produktivitas Kerja	27
2.2.5 Manfaat Produktivitas Kerja	29
2.3 Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja).....	30
2.3.1 Pengertian Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)	30
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja).....	31
2.3.3 Tujuan Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja).	34
2.3.4 Indikator Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja).....	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4	Lingkungan Kerja Non Fisik	36
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	36
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	37
2.4.3	Manfaat Lingkungan Kerja Non Fisik.	39
2.4.4	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	40
2.5	Pengaruh Antar Variabel	41
2.5.1	Pengaruh Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	41
2.5.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	43
2.6	Pandangan Islam	44
2.6.1.	Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja	44
2.6.2.	Pandangan Islam Tentang Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja).....	47
2.6.3.	Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik.....	49
2.7	Penelitian terdahulu	51
2.8	Kerangka Pemikiran.	55
2.9	Konsep Operasional Variabel	56
2.10	Hipotesis	57
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian.....	59
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	59
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	60
3.3.1.	Populasi	60
3.3.2.	Sampel.....	60
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.4.1	Observasi.....	60
3.4.2	Angket (Kuisisioner).....	61
3.4.3	Wawancara.....	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5	Analisis Data.....	62
3.5.1.	Metode Analisis Deskriptif	62
3.5.2.	Metode Analisi Kuantitatif.....	62
3.6	Uji Kualitas Data.....	63
3.6.1	Uji Validitas Data.....	63
3.6.2	Uji Reliabilitas	64
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	64
3.7.1	Uji Normalitas.....	64
3.7.2	Uji Multikolinieritas.....	65
3.7.3	Uji Heterokedastisitas	65
3.7.4	Uji Autokorelasi	66
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
3.9	Uji Hipotesis	68
3.9.1	Uji Parsial (Uji T).....	68
3.9.2	Uji simultan (Uji F)	69
3.9.3	Uji Koefisien Determinan R^2	69

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Profil Perusahaan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.	71
4.2	Sejarah PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.	71
4.3	Misi, Visi dan Motto Perusahaan	72
4.4	Struktur Organisasi Perusahaan.....	73
4.5	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	74

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden	82
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia Responden.....	82
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	83
5.1.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2	Deskriptif Variabel	84
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas	84
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)	86
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	87
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	89
5.3.1	Uji Validitas	89
5.3.2	Uji Reliabilitas	90
5.4	Uji Asumsi Klasik	91
5.4.1	Uji Normalitas.....	91
5.4.2	Uji Multikolinearitas	92
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	93
5.4.4	Uji Autokorelasi	94
5.5	Analisis Data Penelitian.....	95
5.5.1	Regresi Linier Berganda	95
5.5.2	Uji Secara Parsial (Uji T).....	97
5.5.3	Uji Secara Simultan (Uji F).....	98
5.5.4	Koefisien Determinasi.....	99
5.6	Pembahasan.....	100
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	109
6.2	Saran	110

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pembagian Kerja Pada Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.	3
Tabel 1.2 Jumlah Kecelakaan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar	6
Tabel 1.3 Rekapitulasi Target Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar Tahun 2016-2020.....	10
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	51
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	56
Tabel 3.1 Nilai Korelasi	70
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	82
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	83
Tabel 5.4 Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja.....	84
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas	84
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)	86
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja non Fisik	87
Tabel 5.8 Uji Validitas Angket	89
Tabel 5.9 Uji Reliabilitas	90
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	93
Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	95
Tabel 5.12 Analisis Regresi Berganda	95
Tabel 5.13 Uji Hipotesis Parsial.....	97
Tabel 5.14 Uji F Hitung	99
Tabel 5.15 Koefisien Determinasi.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.....	74
Gambar 5.1 Uji Normalitas <i>Histogram Standardized Regression Residual</i>	91
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot.....	92
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	94

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia ini yang nantinya berperan sebagai pelaksana dalam pengelolaan atau aktivitas produksi sebuah perusahaan. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Karena semakin ketatnya persaingan dibidang industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi.

Penerapan program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan lingkungan kerja sangat dibutuhkan pada perusahaan. Perusahaan harus memerhatikan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja karyawannya, karena sangat berpengaruh tercapainya produktivitas yang optimal. Kecelakaan kerja saat bekerja dapat diminimalisir dengan menerapkan program K3 (Keselamatan Kesehatan kerja) dan melihat kondisi lingkungan kerja.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Menurut **Marwansyah (2016)** Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Masalah produktivitas merupakan masalah penting juga bagi perusahaan terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan bukanlah dengan cara bekerja keras saja, tetapi juga dengan kerja cerdas.

Tingkat produktivitas dapat diukur dari rasio output produksi dibagi input bahan produksi. Rasio ini merupakan indeks produktivitas. Rasio ini untuk membandingkan suatu bagian lebih produktif dari keadaan sebelumnya dapat dilihat dari indeks produktivitasnya. Tinggi rendahnya tingkat produktivitas ini menjadi ukuran keberhasilan suatu kinerja karyawan. Jika produktivitasnya tinggi atau bertambah perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil dan sebaliknya, jika produktivitasnya kurang atau menurun, dikatakan kurang atau bahkan tidak baik.

PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar merupakan salah satu pabrik kelapa sawit swasta yang ada di Indonesia. PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar adalah pabrik kelapa sawit (PKS) yang berfungsi sebagai tempat pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit kasar atau *crude*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

palm oil (CPO), inti kelapa sawit (*kernel*), *fiber* dan tempurung sawit. Dengan kondisi yang seperti diatas PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar membutuhkan sumber daya untuk mengolah dan mengerjakan tugas-tugas perusahaan, sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar saat ini memiliki karyawan bagian produksi sebanyak 51 orang yang semuanya termasuk karyawan tetap.

Berikut pembagian kerja pada bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar :

Tabel 1.1 Pembagian kerja pada bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar

No	Stasiun/Bagian	Jumlah (orang)
1.	Loading Ramp / Sortasi TBS	11
2.	Rebusan	4
3.	Hoisting Crane	10
4.	Pressan	4
5.	Klarifikasi	4
6.	Pengolahan Inti	4
7.	Boiler	6
8.	Water Treatment	2
9.	Kamar Mesin	3
10.	Oil Dispath / Kernel Hopper	1
11.	Pengolahan Limbah Cair	2

Sumber: PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan pembagian kerja karyawan pada bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar. Karyawan bagian produksi paling banyak bekerja di stasiun Loading Ramp / Sortasi TBS yakni berjumlah 11 orang dan Hoisting Crane yakni berjumlah 10 orang. Loading Ramp / Sortasi TBS sendiri merupakan tempat untuk memilih fraksi-fraksi sesuai kriteria matang panen yang kemudian menuju tempat penimbunan sementara dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemindahan tandan buah ke dalam lori rebusan (*loading ramp*) sedangkan Hoisting Crane merupakan tempat untuk melepas dan memisahkan buah dari tandan. Buah masak yang keluar dari lori rebusan ditarik kebawah hosting crane untuk diangkut dan dituangkan ke dalam automatic feeder, kemudian dimasukkan ke dalam bantingan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan perlu memelihara keselamatan kerja para karyawan untuk menghindari kecelakaan kerja. Kesehatan menyangkut kesehatan fisik ataupun mental, kesehatan para karyawan yang buruk akan meningkatkan kecenderungan tingkat absen yang tinggi dan produksi yang rendah.

Kesalahan pada saat menggunakan peralatan, kurangnya kelengkapan alat pelindung, serta ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja, keterampilan yang kurang memadai dapat menimbulkan bahaya berupa kecelakaan kerja, kebakaran, ledakan, pencemaran lingkungan, pencemaran udara dan penyakit. Kecelakaan kerja akan menimbulkan hal-hal negatif yaitu kerugian ekonomis dan dapat pula mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan.

Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama dan lebih produktif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur, serta menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan (Sucipto, 2014).

Era globalisasi, program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) telah menjadi sebuah kebutuhan dalam setiap bagian kerja baik yang berada dilapangan ataupun didalam ruangan. K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) adalah suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan yang dapat mengancam dirinya baik berasal dari individu maupun lingkungan kerjanya. Dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, pasal 23 menyatakan bahwa upaya K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) harus diselenggarakan disemua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan.

PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang banyak menggunakan peralatan dan mesin-mesin dalam proses produksinya sehingga dapat berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan karyawan. Penggunaan mesin-mesin dalam proses produksi harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan dalam mengoperasikan mesinnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seiring serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi membawa kemudahan dalam produksi, namun dapat menimbulkan tingkat resiko kecelakaan pada saat bekerja.

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar dapat dilihat melalui uraian tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Jumlah kecelakaan kerja pada bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar

Tahun	Jenis Kecelakaan			Jumlah (orang)
	Ringan (orang)	Sedang (orang)	Berat (orang)	
2016	5	3	1	9
2017	2	3	-	5
2018	3	3	-	6
2019	4	1	1	6
2020	5	3	-	8

Sumber: PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan data kecelakaan selama 5 tahun terakhir, PT Tasma Puja Kabupaten Kampar mengalami peningkatan kecelakaan kerja di tahun 2017 hingga 2020. Pada tahun 2017 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 5 orang pada bidang produksi. Kemudian pada tahun 2020 terjadi peningkatan kecelakaan kerja sebanyak 8 orang pada bidang produksi. Adapun contoh dari kecelakaan kerjanya seperti kaki yang terkena abu panas dari chute colector saat mengorek abu boiler dari main hole dust



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

olektor, bagian mata yang terkena percikan dari mesin saat membersihkan riple, bagian tubuh yang tertimpa AS Auto Feder saat mengangkatnya untuk dibuat spi sprocket, bagian kepala saat mengangkat heater kernel silo dan lain-lain.

Standar klasifikasi kecelakaan kerja disini dikelompokkan menjadi 3 klasifikasi yaitu ringan, sedang, dan berat/meninggal dunia. Kecelakaan kerja sering terjadi kepada karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar

1. Kecelakaan ringan adalah karyawan yang mengalami kecelakaan seperti tertusuk duri pelepah pohon sawit dan tergigit hewan seperti ular, kalajengking, ulat bulu dan ditangani langsung oleh P3K atau Klinik di perusahaan.
2. Kecelakaan sedang adalah karyawan yang mengalami tertimpa buah sawit dan terkena percikan dari mesin pabrik dengan parah dan tidak bisa ditangani oleh P3K atau Klinik dan langsung di bawa ke Rumah Sakit terdekat yang bekerja sama dengan perusahaan.
3. Kecelakaan kerja berat adalah kecelakaan yang terjadi dimana kecelakaan tersebut menyebabkan hilangnya nyawa seseorang atau cacat yang seumur hidup (tidak mampu bekerja).

Kecelakaan kerja pada karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, seperti alat-alat pekerjaan dan bahan-bahan yang digunakan dalam proses produksi maupun faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri seperti bekerja tanpa alat pelindung diri serta persediaan fasilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keamanan pekerja yang kurang memadai serta kurangnya kesadaran karyawan dalam menggunakan peralatan keamanan.

Selain itu perusahaan juga harus memerhatikan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan rasa aman bagi karyawan, sehingga diharapkan mampu memberikan stimulus yang baik untuk karyawan memberikan kontribusi optimal atau dengan kata lain mencapai produktivitas tinggi.

Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya (Sutrisno, 2011).

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik serta keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja. Meskipun lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas karyawan, tapi masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah bekerja dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Dari hasil observasi serta wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar diperoleh informasi mengenai beberapa fenomena menunjukkan kondisi lingkungan kerja non fisik di PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar diketahui bahwa secara non fisik lingkungan kerja yang dirasakan berupa hubungan rekan-rekan kerja yang kurang harmonis dikalangan para karyawan disebabkan oleh persaingan kerja yang tidak sehat, komunikasi antara sesama karyawan dan pimpinan yang terkadang tidak berjalan dengan baik didalam pembagian tugas kerja sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan, serta adanya jarak antara pimpinan dan karyawan dikarenakan pimpinan yang jarang turun ke lapangan dalam mendengar dan mengatasi keluhan-keluhan para karyawan menjadi penyebab terjadinya kondisi kerja yang kurang menyenangkan. Sehingga dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri, oleh karena itu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam upaya bersaing didunia industri kelapa sawit maka PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar harus memiliki karyawan yang dapat bekerja secara profesional demi tercapainya hasil produktivitas perusahaan secara maksimal, untuk itu perusahaan tentunya harus memperhatikan K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan lingkungan kerja non fisik karyawan tersebut. Apabila seluruh aspek berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka target produksi akan tercapai dengan maksimal.

Dari hasil wawancara di PT. Tasma Puja Kabupaten kampar pada tanggal 05 maret 2021 dengan Ibu Tami selaku Kepala Tata Usaha, didapati informasi yang menunjukan bahwa tingkat produktifitas di PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar terjadi terjadi penurunan produktivitas selama beberapa tahun terakhir yang dapat dilihat ditabel berikut :

Tabel 1.3 Rekapitulasi Target Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar, Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Target Produksi (TON)	Realisasi (TON)	Produktivitas/Orang (TON)
2016	139	90.030	124.001	892,093
2017	137	178.800	152.294	1.111,63
2018	132	178.200	165.071	1.250,53
2019	129	180.000	136.534	1.058,40
2020	126	180.000	120.990	960,238

Sumber : PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar, Tahun 2016-2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwasannya terjadi fluktuasi. Pada tahun 2016 hingga 2018 terjadi kenaikan sedangkan pada tahun 2018 hingga 2020 terjadi penurunan. Hal ini terlihat dari data produktivitas bahwa pencapaian target produktivitas kerja karyawan pada tahun 2016 karyawan berjumlah 139 orang dan tingkat produktivitas sebesar 892,093 ton/orang. Pada tahun 2017 karyawan berjumlah 137 orang dan tingkat produktivitas sebesar 1.111,63 ton/orang. Pada tahun 2018 karyawan berjumlah 132 orang dan tingkat produktivitas sebesar 1.250,53 ton/orang. Pada tahun 2019 karyawan berjumlah 129 orang dan tingkat produktivitas sebesar 1.058,40 ton/orang. Pada tahun 2020 karyawan berjumlah 126 orang dan tingkat produktivitas sebesar 960,238 ton/orang. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar mengalami permasalahan pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan dikarenakan mengalami fluktuasi pada beberapa tahun terakhir.

Berdasarkan hasil tabel diatas, menjelaskan bahwa tingginya tingkat kecelakaan dan rendahnya produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar hal ini, dikarenakan berbagai hambatan, diantaranya seperti masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, kecerobohan karyawan terhadap pekerjaan dan kurangnya konsentrasi dalam bekerja serta hubungan kerja sama antar karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek penting dalam pekerjaan atau kegiatan hidup lainnya. Kesehatan kerja selalu dijadikan sebagai bahasan utama ketika berbicara mengenai pekerjaan.

PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar ini yang kebanyakan pekerjaannya menggunakan mesin yang dapat mengakibatkan karyawannya mengalami kecelakaan kerja. Perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan pada para karyawan, seperti BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan. Apabila terjadi kecelakaan kerja pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar yaitu dengan bekerja sama dengan Klinik Harry Barma untuk pertolongan pertama, jadi para karyawan yang mengalami kecelakaan kerja tersebut akan di bawa ke Klinik tersebut dengan kecelakaan yang sedang ataupun parah. Selain kemungkinan besar terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja juga tidak menutup kemungkinan dapat terjadi pada pekerja di industri. Hal ini disebabkan karena pada umumnya mereka bekerja dengan peralatan-peralatan kerja yang berbahaya.

Selain perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan harus dapat juga memperhatikan lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari latar belakang dan fenomena yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar ?
3. Apakah Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar, terutama sebagai bahan pedoman, acuan, kebijakan dan pertimbangan dalam menyusun kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan lebih efektif dan lebih baik lagi.

2. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila menempuh jenjang dunia kerja diperusahaan atau instansi sehingga penulis sudah tahu bagaimana mengambil tindakan demi kemajuan perusahaan tersebut.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Bagi pembaca umum dapat memberikan pengetahuan lebih tentang perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini merupakan uraian landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis serta deviasi variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan deskripsi objek penelitian, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan wewenang dalam organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas analisis data dan pengembangan SDM dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

BAB VI

: PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Hasibuan (2013: 2) menyatakan: Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, menurut **Afandi (2018: 1)** Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pekaan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2016)** yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumber daya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dari man power manajemen. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Senada dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh **Agistian (2016)** yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam sebuah organisasi berguna untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Sejalan dengan hal tersebut, **Ikhsan (2016)** menyatakan bahwa pengaturan yang dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk memperoleh hasil yang efektif dalam rangka mencapai tujuan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2012)**

1. Perencanaan (*planning*), Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasin, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengorganisasian (*organizing*), Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*directing*), Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*), Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan kegiatan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*procurement*), Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Pengembangan (*development*), Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*), Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian (*integration*), Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan (*maintenance*), Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*), Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Istilah produktivitas dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu.

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Sunyoto, 2012).

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2015: 99). Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Sehubungan dengan hal itu, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut **Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 161)** faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- 1) Faktor internal
 - a) Komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional
 - b) Struktur dan desain pekerjaan
 - c) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
 - e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan atau rekan kerja
 - g) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - h) Lingkungan kerja yang ergonomi
 - i) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan ketrampilan yang dikuasai
 - j) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama
- 2) Faktor eksternal
- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
 - b) Kemitraan yang dikembangkan
 - c) Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi
 - d) Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan
 - e) Tingkat persaingan
 - f) Dampak globalisasi

Sedangkan menurut **Sutrisno (2015: 103)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.2.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2015:104-105):

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.
4. Pengembangan diri. Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Selain itu manfaat pengukuran produktivitas bisa terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target tujuan yang nyata serta pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan satu sama lain.

Menurut **Hasibuan (2016)**, mengemukakan bahwa cara pengukuran produktivitas kerja karyawan ialah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{O}{N \times H}$$

Keterangan:

O = Output atau hasil

N = Jam / hari kerja nyata

H = Jumlah tenaga kerja

Selanjutnya menurut **Muchdarsyah Sinungan (2013)** secara umum bahwa pengukuran produktivitas kerja karyawan berarti perbandingan yang bisa dibedakan menjadi tiga jenis, yakni :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini begitu memuaskan atau berkurang tingkatnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Perbandingan pelaksanaan dalam satu unit (perorangan tugas, proses dan seksi) dengan lainnya. Pengukuran seperti inilah yang menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang paling terbaik untuk memuaskan perhatian sasaran dengan tujuan.
4. Untuk melakukan penyusunan perbandingan-perbandingan di atas perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan juga perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit terdapat dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda yaitu produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Parsial}}$$

Dari pendapat-pendapat diatas bisa diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan keluaran. Sementara ukuran produktivitas kerja karyawan pada umumnya merupakan ratio yang berkaitan dengan keluaran (barang/jasa) terdapat satu atau lebih dari masukan (tenaga kerja, energi dan modal) yang menghasilkan barang/jasa (input).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.2.5 Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut **Gaspereszdalam (Yuniarsih, 2013: 164)** bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat diterapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur.

- 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
- 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

2.3 Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)

2.3.1 Pengertian Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)

Secara filosofi K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani diri manusia pada umumnya dari tenaga kerja pada khususnya beserta hasil karyanya dalam rangka menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Secara keilmuan K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) didefinisikan sebagai ilmu dan penerapannya secara teknis dan teknologis untuk melakukan pencegahan terhadap munculnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Ardana (2012)** keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah “upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien”.

Menurut **Sedarmayanti (2011: 124)** mengungkapkan “keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera”.

Menurut **Sibarani Mutiara (2012: 163)**, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)

Menurut **Sedarmayanti (2011: 125)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebersihan.

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Air Minum dan Kesehatan.

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja. Hal ini penting karena di tempat persediaan air yang disangsikan kebersihannya, dan di tempat kerja terbuka, apabila tidak ada persediaan air bersih, pegawai akan cenderung menyegarkan diri dengan air kotor.

3. Urusan Rumah Tangga.

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4. Ventilasi, Pemanas dan Pendingin.

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Tempat Kerja, Ruang Kerja dan Tempat Duduk.

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja.

6. Pencegahan Kecelakaan.

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia.

7. Pencegahan Kebakaran.

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik.

8. Gizi.

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

9. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja.

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah dan dihilangkan karena akan dapat mengakibatkan kerusakan.

2.3.3 Tujuan Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)

Di dalam bukunya **Kuswana (2014: 22)** menyebutkan bahwa tujuan dari kesehatan dan keselamatan adalah:

1. Mengamankan suatu sistem kegiatan/pekerjaan mulai dari input, proses sampai dengan output. Kegiatan yang dimaksud bisa berupa kegiatan produksi di dalam industry maupun di luar industry seperti di sektor publik dan yang lainnya.
2. Penerapan program keselamatan kerja juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan (*well-being*)

Sedangkan menurut Flippo, dalam (**Sibarani Mutiara, 2012: 114**), berpendapat bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai, jika unsur- unsur yang mendukung, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Adanya dukungan dari pimpinan puncak.
2. Ditunjuknya direktur keselamatan.
3. Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman.
4. Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman.
5. Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan.
6. Menganalisis penyebab kecelakaan.
7. Kontes keselamatan.
8. Melaksanakan peraturan.

2.3.4 Indikator Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)

Indikator Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menurut **Suma'mur (2013)** adalah :

- a) Alat-alat perlindungan kerja, seperangkat yang digunakan untuk melindungi tubuh dan meminimalisir penyakit akibat kerja.
- b) Ruang kerja yang aman, ruang kerja yang memiliki jarak antara karyawan dengan mesin.
- c) Penggunaan peralatan kerja, seperangkat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan dan menghindari dari risiko terkena mesin.
- d) Ruang kerja yang sehat, ruang kerja memiliki ventilasi cukup atau terjaganya kualitas udara pada area kerja.

Sedangkan menurut **Sunyoto (2013: 240)** menyebutkan bahwa indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pembiayaan kesehatan.
- b. Pelayanan kesehatan.
- c. Perlengkapan.
- d. Prosedur.
- e. Tempat penyimpanan barang.
- f. Wewenang pekerjaan.
- g. Kelalaian.

2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Menurut **Sedarmayanti (2011: 31)** lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan atasan atau pimpinan dan hubungan sesama teman kerja.

Sedangkan menurut **Sunyoto (2012: 44)**, hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Dan menurut pendapat **Budianto, dkk., (2015)** lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja, lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Adapun penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah satu hal yang penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Afandi (2016: 52)**, faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan psikis (non fisik)

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Manfaat lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. **Siagian (2014: 103)**, mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja non fisik adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja non fisik juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Sedangkan menurut **Rivai dan sagala dalam (2011: 793)** mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Meningkatnya efesiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Flesibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut **Siagian (2014: 61)** adalah sebagai berikut:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengaruh Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu usaha untuk melindungi karyawan ditempat kerja, dengan adanya perlindungan karyawan dari kekhawatiran dalam bekerja, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Andi Adam Saputra (2017: 27) Keselamatan kerja erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan diantara hasil kerja (output) dan upaya yang dipergunakan (input). Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar :

- a. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari.
- b. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin untuk kerja produktif dan efisien.
- c. Pada berbagai hal, tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi bagi kelangsungan proses produksi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Praktek keselamatan tidak bisa dipisah-pisahkan dari keterampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi.
- e. Keselamatan kerja dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pimpinan dan karyawan akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan karyawan dan pimpinan yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi.

Sedangkan **Suma'mur dalam Busyairi,dkk (2014)** menerangkan bahwa keselamatan kerja bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindungi dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja.

Menurut **Alfiani Rohimah (2019: 27)** Hubungan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan produktivitas dapat dilihat dari manfaat yang diperoleh apabila sebuah perusahaan melaksanakan K3, yaitu sebagai berikut:

- 1) Dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan pelaksanaan K3 karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi. Sehingga secara tak langsung dapat memacu motivasi dan kegairahan kerja mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan. Karena dengan pelaksanaan K3 memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.
- 3) Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM. Pekerja atau karyawan adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. melalui prinsip K3 pengembangan dan pembinaan terhadap tenaga kerja bisa dilakukan sehingga citra sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan.
- 4) Meningkatkan daya saing produk perusahaan. K3 apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga barang yang bersaing, hal tersebut dipicu oleh adanya penghematan dalam produksi perusahaan.

2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka di lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan pemenuhan syarat kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Oleh karena itu faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi di lingkungan kerja. Menurut **Sedarmayanti dalam Purwaningsih (2012)** yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah tingkat penghasilan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan tempat para karyawan menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Jadi lingkungan kerja non fisik yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Lingkungan kerja yang baik meningkatkan output individu sehingga menyebabkan pertumbuhan organisasi (**Chika Ebenezer Duru dan Dominic Shimawua: 2017**). Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh **Prof.Dr.Abdul Ghafoor Awan (2015)** bahwa lingkungan kerja sangat membantu tingkat produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan pengawas, hubungan baik dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, insentif yang menarik dan cepat serta rencana pengakuan dan beban kerja yang memadai sangat membantu mengembangkan lingkungan kerja yang berdampak positif pada tingkat produktivitas karyawan di organisasi.

Pandangan Islam

2.6.1. Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa simpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat-ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَى الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Terjemahnya: “Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”.

Kata kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas adalah kata “berjihad”. Akan tetapi, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Seandainya kita memahami ayat tersebut secara kontekstual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata “berperang”, atau dengan kata lain bahwa jihad itu diartikan perang secara fisik. Akan berbeda seandainya kita memahami ayat tersebut secara konseptual karena kata ‘berjihad’ dalam ayat tersebut akan mempunyai makna yang lebih luas dan mendalam. Secara konseptual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja”.

Allah SWT. mendorong manusia untuk bekerja secara efisien dan produktif. Sementara kerja yang memberikan hasil yang lebih besar dinilai tinggi dalam hal shalat berjamaah, dapat dipandang sebagai petunjuk bahwa kerja yang memberikan hasil lebih besar dinilai lebih tinggi dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pandangan islam. Hal ini yang dapat dicatat disini bahwa sesuatu pekerjaan hendaknya dipercayakan kepada mereka yang memiliki kemampuan cukup itu. Nabi Muhammad saw. mengisyaratkan hal ini dalam ungkapannya; “Bila mana sesuatu pekerjaan dipercaya kepada pihak yang bukan ahlinya, hasilnya tidak akan seperti yang diharapkan”.

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat mendorong produktivitas. Rosulullah saw. bersabda:

Dari Ibnu, Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan).*”(H.R. Thabrani dalam Al-Kabir, juga oleh AlBaihaqi).

Pada tataran makro aktivitas kerja masyarakat menjadi bagian faktor produksi yang sangat menentukan agregat produktivitas yang menjadi ukuran tingkat pertumbuhan ekonomi suatu negara. Dengan demikian kemampuan kerja masyarakat dan produktivitasnya menjadi aspek penentu maju dan mundurnya suatu bangsa. Dalam hal ini negara mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kemampuan kerja masyarakat dan menyediakan lapangan Kerja. Ketidakmampuan masyarakat dalam bekerja akan menimbulkan kemiskinan dan keterbatasan lapangan kerja juga akan menimbulkan pengangguran.

Oleh karena itu, sistem ekonomi Islam tidak sekedar memandang kerja sebagai pendorong utama aktivitas perekonomian, tapi lebih dari itu kerja merupakan perbuatan mulia dalam rangka mewujudkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemaslahatan bersama. Bekerja merupakan perintah Allah SWT dan menjadi sunnah Rosulullah SAW. Sehingga segala bentuk pengangguran, termasuk memintaminta merupakan perbuatan tercela. Dengan demikian bekerja dalam sistem ekonomi Islam merupakan suatu keharusan bagi setiap muslim sebagai kewajiban dan dipandang sebagai bentuk ibadah bagi yang melakukannya.

2.6.2. Pandangan Islam Tentang Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Bekerja haruslah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah SWT. Islam juga mendukung akan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan karena islam menginginkan agar orang mukmin kuat dan Allah lebih mencintai mukmin yang kuat dari pada mukmin yang lemah.

Islam adalah agama yang memperhatikan kesehatan badan dengan cara menunjukkan pola hidup sederhana dalam mengecap kenikmatan dunia, tidak berlebih-lebihan dalam memakan yang halal dan tidak menyentuh sedikitpun barang haram, inilah jalan paling awal untuk memelihara kesehatan.

Kekuatan tergambar dari berbagai unsur, diantaranya adalah kekuatan fisik, kekuatan fisik tercermin dari bebasnya tubuh dari berbagai penyakit, kemampuan bergerak leluasa, hidup keras dan sanggup memakul beban berat. Kesehatan mental dan fisik mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kecakapan tenaga kerja. Seorang pekerja yang sehat dan kuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih cakap dari pada pekerja yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang pekerja yang jujur dan bertanggung jawab yang menyanggah tugas dan tanggung jawabnya akan bekerja lebih kuat dan tekun dan orang yang tidak kuat dan tidak jujur tidak akan merasa tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Islam memberikan penekanan terhadap kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Sikap-sikap yang menyatakan seorang pekerja yang cakap digambarkan dalam Al-Qur'an seperti kisah Nabi Musa yang terdapat dalam firman Allah sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَيْرٌ مِّنْ اسْتَجِرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Berkata salah seorang anaknya : hai bapakku, ambillah dia (Musa) jadi pekerja (mengembalakan ternak kita), karena sebaik-baik pekerja ialah yang kuat lagi jujur.” (Al-Qasas:26)

Ayat tersebut menyatakan bahwa kekuatan fisik (yaitu kesehatan) dan kejujuran (kebagusan akhlak) merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja.

Dalam menjaga keselamatan kerja pekerja dibutuhkan pencegahan. Pencegahan inilah yang kemudian menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai standar operasional kerja yang di atur oleh perusahaan. Firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 195

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : “ *Dan belanjakan (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri kedalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.*”

Adapun hadits yang berkaitan dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah “*Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan juga tidak boleh membahayakan (orang lain).*” (HR. Ibnu Majah, kitab al-Ahkam (2340))

Ayat diatas menyiratkan bahwa menjaga keselamatan kerja merupakan suatu hal yang wajib. Menjaga keselamatan kerja merupakan tindakan pencegahan terhadap kecelakaan akibat kerja yang dapat mengancam kehidupan pekerja tersebut.

2.6.3. Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut islam mencakup semua usaha kegiatan manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut, manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surah al-Qasas ayat 77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “ Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. “

Dalam Islam pemimpin juga harus membangun hubungan yang bersifat horisntal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu tabassum (tersenyum). Jika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin/atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan/karyawan lain, sehingga kondisi dilingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman.

Oleh karena itu Rasulullah saw. menyebutkan dalam hadits beliau, yang artinya: “senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah.” (HR Bukhari dan Muslim)

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah menganjurkan manusia untuk berbuat baik serta kita dilarang untuk berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Faizal Ramadhan dan Sasi Agustin (2017) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Vol. 6, No. 12, Desember 2017, Hal 1-15, e-ISSN : 2461-0593	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.	X1. Kompensasi X2. Lingkungan Kerja X3. K3 Y. Produktivitas Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai tiga variabel X sedangkan penulis menggunakan dua variabel				
2.	Denok Sunarsi dan Gatot Kusjono (2019) Jurnal Ekonomi Efektif, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Vol. 1, No.3, April 2019, Hal 38-52, ISSN : 2622-8882	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan <i>Turn Over Intention</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan.	X1. Lingkungan Kerja Non Fisik X2. Konflik X3. <i>Turn Over Intention</i> Y. Produktivitas Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik dan <i>Turn Over Intention</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai tiga variabel X sedangkan penulis menggunakan dua variabel				
3.	Effendi Sinuhaji (2019) Jurnal Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, Vol. 7, No. 2, September 2019, Hal 11-15, p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	X1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Y. Produktivitas Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai satu variabel X sedangkan penulis menggunakan dua variabel				
4.	Yayan Darmayanti (2017) Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, STIE Sereho Lahat – Sumatera, Vol. 5, No. 1, Maret 2017, Hal 63-72, E-ISSN:2302– 2663	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat.	X1. Lingkungan Kerja X2. Standar Operasional Prosedur Y. Produktivitas Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X nya menggunakan Standar Operasional Prosedur sedangkan penulis menggunakan Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)				
5.	Nining Wahyuni, Bambang Suyadi dan Wiwin Hartanto (2018) Jurnal Pendidikan Ekonomi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember, Vol. 12, No. 1, 2018, Hal 99-104, ISSN 1907-9990, E-ISSN 2548-7175	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo)	X1. Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) Y. Produktivitas Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo)
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai satu variabel X sedangkan penulis menggunakan dua variabel				
6.	Muliana Nafiah, Abd. Kodir Djaelani, Khalikussabir (2020) Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang, Vol. 9, No. 14, Agustus 2020, Hal 104-119, www.fe.unisma.ac.id	Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pjb Up Brantas Karangates Kab. Malang	X1. Lingkungan Fisik X2. Lingkungan Non Fisik X3. Keterampilan Y. Produktivitas Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik dan Keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pjb Up Brantas Karangates Kab. Malang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai tiga variabel X sedangkan penulis menggunakan dua variabel				
7.	Eka Rachmad Afif dan Winarningsih (2018) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Vol. 7, No. 5, Mei 2018, Hal 1-15, e-ISSN : 2461-0593	Pengaruh Lingkungan Kerja, K3 dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT GT-PRO	X1. Lingkungan Kerja X2. K3 X3. Pelatihan Y. Produktivitas Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan Kerja dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Pada PT GT-PRO
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai tiga variabel X sedangkan penulis menggunakan dua variabel				
8.	Anindya Novita Kusuma (2017) Jurnal Ilmu Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, Vol. 5, No. 1, Hal 1-10	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi Pdam Surya Sembada Surabaya	X1. Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) Y. Produktivitas Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Keselamatan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi Pdam Surya Sembada Surabaya
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai satu variabel X sedangkan penulis menggunakan dua variabel				
9.	Maludin Panjaitan (2017) Jurnal Manajemen, Dosen Fakultas Ekonomi,	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas	X1. Lingkungan Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Universitas Methodist Indonesia, Vol. 3, No. 2, Desember 2017, Hal 1-5, p - ISSN : 2301 – 6256	Kerja Karyawan	Y. Produktivitas Kerja	memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
--	----------------	------------------------	---

Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai satu variabel X sedangkan penulis menggunakan dua variabel

10. Dedi Hartawan dan Lemiyana (2019) Jurnal keuangan dan Bisnis, UIN Raden Fatah Palembang, Vol. 17, No. 2, Oktober 2019, Hal 52-61	Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Simeru Jaya Teknik Palembang	X1. Lingkungan Fisik X2. Lingkungan Non Fisik X3. Keterampilan Y. Produktivitas Kerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan Kerja dan Keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Simeru Jaya Teknik Palembang
--	--	--	---

Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai tiga variabel X sedangkan penulis menggunakan dua variabel

Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent)

Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) (X1)

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

2. Variabel Terikat (Dependent)

Produktivitas Kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

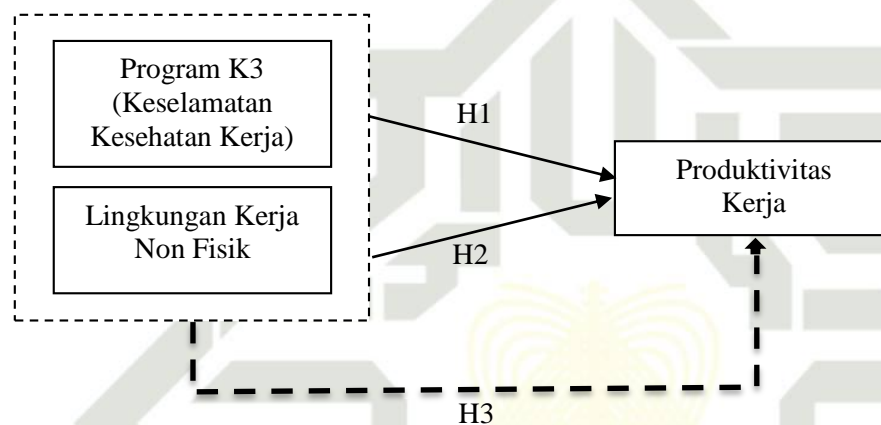
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian



Sumber: Lusi Agustina Robuka (2017)

Keterangan:

-----> : Hubungan secara parsial

- - - - -> : Hubungan secara simultan

Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Sunnyoto, 2012).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2015:104-105)	Likert

Program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) (X1)	Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Sedarmayanti (2011:124)	1. Alat-alat pelindung kerja 2. Ruang kerja yang aman 3. Penggunaan peralatan kerja 4. Ruang kerja yang sehat Suma'mur (2013)	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan atasan atau pimpinan dan hubungan sesama teman kerja. Sedarmayanti (2011:31)	1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antar karyawan Siagian (2014: 61)	Likert

2.10 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Faizal Ramadhan dan Sasi Agustin (2017)** terbukti bahwa K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.

Enseval Putera Megatrading.

H1. Diduga K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Denok Sunarsi dan Gatot Kusjono (2019)** terbukti bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan.

H2. Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Lusi Agustina Robuka (2017)** terbukti bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. KENCANA SAKTI WAY KANAN

H3. Diduga program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar yang beralamat Jl. Sungai Kuamang, Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau. dan yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Februari 2021 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2016: 225)** data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja), lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja yang didapat langsung dari responden

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2016: 223)** data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan kondisi perusahaan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2016: 80)** populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 51 orang dari 126 orang karyawan tetap pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2016: 81)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *sampling purposive* karena hanya mengambil karyawan bagian produksi dan jika karyawan kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua, teknik ini disebut *sensus*. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 51 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

Menurut **Zainal Arifin (2013: 153)** observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi dari observasi adalah untuk

mengetahui kesesuaian pelaksanaan tindakan dengan rencana tindakan yang disusun sebelumnya dan mengetahui pelaksanaan tindakan yang sedang berlangsung, sehingga dapat diharapkan menghasilkan perubahan yang diharapkan. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai analisis jabatan.

3.4.2 Angket (Kuesioner)

Menurut **Gantina Komalasari (2011: 81)** Angket (kuisisioner) merupakan salah satu alat pengumpul data dalam assessment non tes, berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang diajukan pada responden. Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini yaitu membagikan kuesioner tersebut, membagikann kuesioner dalam lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, dioalah dan dianalisis.

3.4.3 Wawancara

Menurut **Sudijono (2011: 82)** menjelaskan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhadapan muka, dan memiliki tujuan tertentu. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara secara terstruktur menggunakan pedoman wawancara dan panduan pertanyaan yang diajukan kepada narasumber.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016 : 147)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan mengenai indikator-indikator dalam variabel yang ada pada penelitian.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2016: 8)** metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan pengukuran statistik sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistik Package for Social Science* (SPSS) versi 22 untuk mengetahui signifikan setiap perbedaan nilai rata masing-masing variabel.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Uji Kualitas Data

Untuk menemukan batas-batas kebenaran, ketepatan alat ukur (kuisisioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Siregar (2016: 162)** validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas merupakan suatu instrumen pengukuran yang dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *corrected item-total correlation* dalam SPSS 22. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $\geq r$ tabel atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $\alpha (\alpha) = 0,05$. Adapun rumus penentuan r tabel adalah sebagai berikut :

$$dk = n - 2$$

Keterangan :

dk = Derajat kebebasan

n = Jumlah sampel dalam penelitian

Dengan ketentuan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Muhidin dan Abdurahman (2017: 37)** suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur. Menurut **Ghozali (2012: 47)**, suatu instrument penelitian dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **(Suliyanto, 2011: 69)** Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai residual mendekati nilai rata-ratanya. Dalam penelitian ini, digunakan uji normalitas dengan analisis grafik. Dengan analisis grafik dilakukan dengan menggunakan histogram dengan menggambarkan sumbu vertikal variabel dependent dan variabel independent pada sumbu horizontal. Jika berbentuk lonceng maka distribusi normal. Selain itu dengan menggunakan normal probability plot,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat kegaris diagonalnya.

3.7.2 Uji Multikolineritas

Menurut (Suliyanto, 2011 : 95) Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi yang tinggi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dari masing-masing variable bebasnya terhadap variable terikatnya. Adapun kriteria pengujian dalam multikolineritas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $VIF > 10$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- b. Jika $VIF < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 139), Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *predicted standarddized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *residual studentized*. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut : (Suliyanto, 2011: 95).

1. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.
2. Jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Duwi Priyatno (2012: 172) Uji autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya $(t-1)$, model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang di uraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut Duwi Priyatno (2012: 117) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen memprediksi variabel dependen



dengan variabel independen. Berikut adalah persamaan dari uji regresi berganda dalam penelitian:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas Kerja
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
X ₁	= Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
X ₂	= Lingkungan Kerja Non Fisik
e	= Tingkat Kesalahan (<i>error</i>)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
N	: Netral	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic For Product And Service Solution* (SPSS) versi 22.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji secara parsial (Uji T), simultan (Uji F) dan koefisien determinan (R^2)

3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Menurut **Ghozali (2012: 98)** Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Adapun rumus penentuan t tabel adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variable bebas

0,05 = alpha (α)

Sementara pengambilan keputusan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berarti bahwa variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $sig > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya berarti bahwa variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2016: 96)** Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Adapun rumus penentuan F table adalah sebagai berikut :

$$F \text{ table} = Df1 = k-1 : Df2 = n-k-1$$

Keterangan :

Df = *degree of freedom* (daerah bebas/ daerah hipotesis diterima)

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variable penelitian

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berarti secara bersama-sama variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan $Sig < \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya berarti bahwa secara bersama-sama variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

3.9.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Menurut **Ghozali (2012: 97)** Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tingkat korelasi dari nilai R dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Tingkat Nilai Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013 :250)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar

PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit serta pabrik pengolahannya (PKS). Secara geografis terletak pada Bujur Timur $101^{\circ} 10' 33''$ – $101^{\circ} 13' 43''$ dan $00^{\circ} 14' 35''$ – $00^{\circ} 18' 47''$ Lintang Selatan. PT. Tasma Puja berlokasi di Jl. Sungai Kuamang, Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau.

4.2 Sejarah PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar

PT. Tasma Puja adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dibidang pertanian, perkebunan, pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini mempunyai salah satu areal kerjanya yaitu kebun sungai kuamang di Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 30 Mei 1991 dan mempunyai kantor pusat di Jl. A. Yani No. 116 Pekanbaru-Riau. Perusahaan PT. Tasma Puja juga mempunyai unit pengolahan pabrik kelapa sawit dengan kapasitas olah 30 ton/jam, dengan komoditi yang dihasilkan berupa CPO (Crude Palm Oil) dan palm karnel dengan sumber TBS berasal dari kebun inti, plasma dan pihak ke III. Selain kebun inti PT. Tasma Puja juga melakukan kerjasama dengan masyarakat setempat melalui KUD (Kantor Unit Desa) untuk membangun kebun plasma seluas 3.000 Ha yaitu kebun yang lahannya adalah milik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masyarakat setempat dan pembangunan, pembimbingan teknisnya dilakukan menggunakan sistem BA3 (Bapak Angkat Anak Angkat) KUD yang mewakili dalam kerjasama ini yaitu KUD Kampar seluas 1.500 Ha dan KUD Tunas Harapan seluas 1.500 Ha. Selain pembangunan kebun masyarakat, bentuk lain menjaga hubungan baik adalah dengan pemberian bantuan berupa CSR (*Cooperate Sosial Responsibility*) kepada pembangunan sekolah, rumah ibadah dan fasilitas umum dan sosial lainnya. Juga ikut dalam kegiatan sosial kemasyarakatan seperti sunat masal, penyantunan anak yatim dan lainnya.

4.3 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

1. Visi

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan rumusan awal berdirinya PT. Tasma Puja Kabupaten kampar mempunyai visi yaitu “Menjadi perusahaan perkebunan yang unggul dan terus berkembang berorientasi pada pembangunan industri perkebunan yang berkelanjutan”.

2. Misi

Untuk mewujudkan visi diatas, PT. Tasma Kabupaten Kampar mempunyai misi yaitu:

- a. Membangun bisnis perkebunan secara profesional.
- b. Melakukan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.
- c. Menggunakan teknologi maju dan ramah lingkungan.
- d. Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, jujur dan disiplin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Nilai Perusahaan

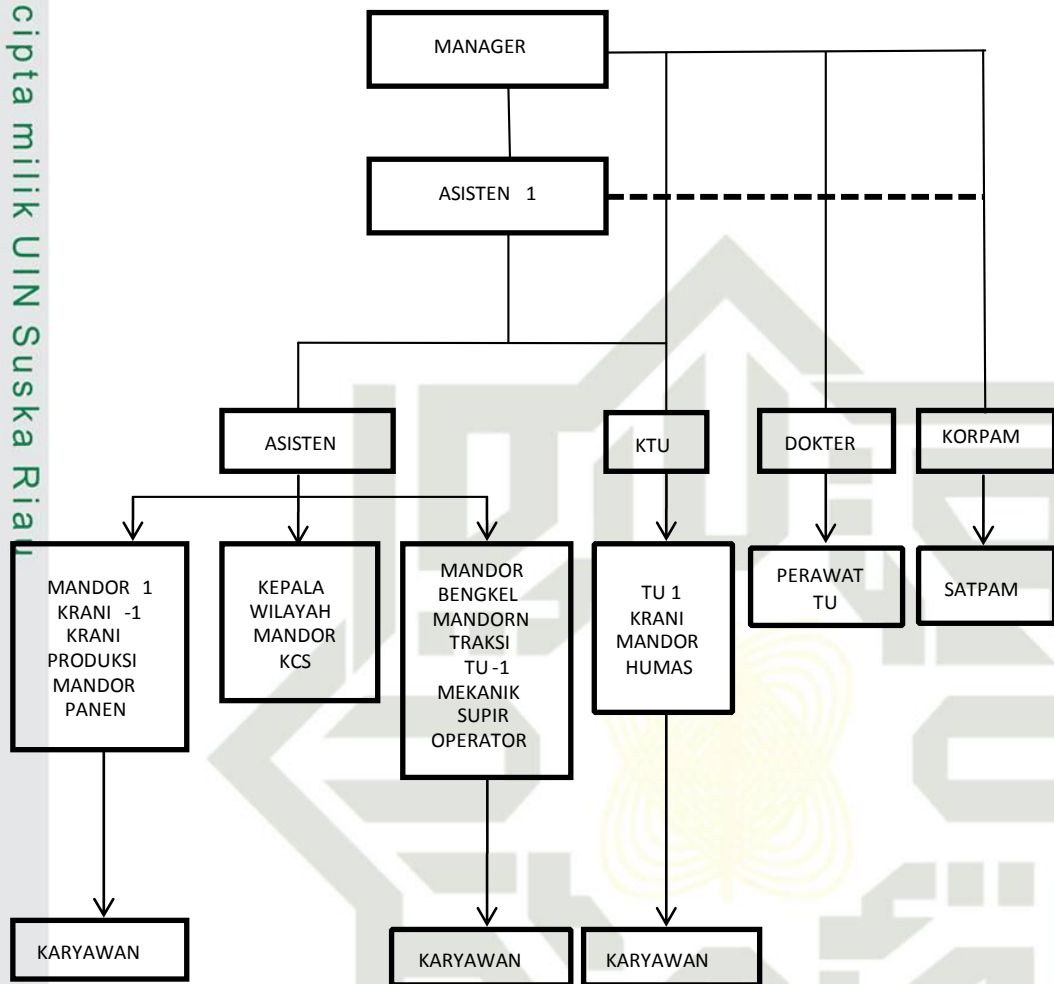
PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar meyakini bahwa bekerja berarti melakukan penyempurnaan untuk perusahaan dan tidak ada hari tanpa penyempurnaan.

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Adapun struktur organisasi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar

4.5 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Secara umum tugas dan fungsi masing-masing tingkatan struktur tersebut adalah:

1. Manager Kebun Manager kebun bertugas membantu direksi melalui Regional Manager untuk:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Menciptakan ketertiban dan kenyamanan kerja agar operasional kebun berjalan lancar.
 - b. Mengkoordinasikan dan membina pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan tanaman kelapa sawit produksinya.
 - c. Meletakkan pengawasan terhadap pemeliharaan tanaman sawit sendiri dan plasma.
 - d. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan rotasi panen, mutu panen, dan angkutan hasil panen dari PKS.
 - e. Melaksanakan koordinasi dengan Manager PKS agar kelancaran produksi TBS dapat berjalan lancar.
 - f. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pemeliharaan jalan dan jembatan/gorong-gorong agar kelancaran angkutan TBS ke PKS dapat terjamin.
 - g. Menjaga hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar dan instansi pemerintah.
 - h. Bertanggung jawab langsung kepada direksi melalui Regional Manager.
2. Maneger PKS Manager PKS bertugas membantu Direksi melalui Regional Manager untuk:
- a. Mengkoordinasikan dan membina pelaksanaan kegiatan PKS.
 - b. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perawatan dan penggantian mesin agar pengolahan TBS dapat berjalan lancar.
 - c. Melakukan koordinasi dengan Manager kebun agar kelancaran pemasukan TBS ke PKS dapat terjamin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Bertanggung jawab langsung kepada Direksi melalui Regional Manager.

3. Asisten 1 Kebun

Asisten 1 Kebun bertugas membantu Manager Kebun untuk:

- a. Mengkoordinasikan, mengawasi, dan membina pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, pengangkutan TBS hasil panen ke PKS.
- b. Memberi masukan kepada Manager Kebun dalam upaya mengatasi kendala yang timbul di lapangan.
- c. Membantu Manager Kebun dalam menjaga ketertiban dan kenyamanan kerja agar pekerjaan dapat berjalan lancar.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun.

4. Asisten Kebun

Asisten Kebun bertugas membantu Manager Kebun melalui Asisten I untuk:

- a. Memimpin langsung pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, dan angkutan TBS ke PKS.
- b. Membayarkan gaji karyawan Afdeling yang bersangkutan.
- c. Menjaga ketertiban dan kenyamanan kerja di afdeling masing-masing.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun melalui Asisten 1.

5. Asisten Teknik Kebun

Asisten teknik kebun bertugas membantu Manager Kebun melalui asisten 1 untuk:

- a. Mengatur kelancaran persiapan dan pelaksanaan pengangkutan hasil TBS ke PKS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Mengatasi kendala yang timbul dalam kelancaran pelaksanaan angkutan TBS ke PKS.
- c. Melakukan pemeliharaan jalan dan jembatan/goronggorong.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun melalui Asisten 1.

6. KTU

KTU bertugas membantu Manager Kebun untuk:

- a. Mengatur administrasi keuangan Kebun sesuai sistem administrasi yang ditetapkan perusahaan.
- b. Menghitung dan melakukan pembayaran gaji karyawan.
- c. Melakukan pembayaran kepada pihak ketiga atas persetujuan Manager kebun.
- d. Membantu Manager Kebun dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan instansi pemerintah.
- e. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun.

7. Mandor 1 Kebun

Mandor 1 Kebun melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Membantu pelaksanaan tugas Asisten Kebun dalam melaksanakan tugas pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan TBS ke PKS.
- b. Mengawasi langsung para karyawan melaksanakan pekerjaan masing-masing.
- c. Bertanggung jawab langsung terhadap Asisten Kebun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Mandor Lapangan

Mandor lapangan melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Membantu memperlancar dan mengawasi tugas-tugas yang berkaitan dengan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan TBS ke PKS, dan tugas-tugas lain atas intruksi Asisten.
- b. Bertanggung jawab langsung kepada Asisten Kebun melalui Mandor 1.

9. Kerani Kantor Kebun

Kerani kebun melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan administrasi kebun yang berkaitan dengan pengupahan, lembur, premi, dan administrasi lainnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab langsung pada KTU.

10. Mandor Panen

Mandor Panen melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Mengawasi dan mengadministrasikan pelaksanaan panen yang berkaitan dengan rotasi panen, kualitas panen, jumlah panen, dan premi pemanen.
- b. Bertanggung jawab langsung kepada Asisten Kebun melalui Mandor Panen.

11. Asisten Kepala

Asisten Kepala (Askep) Membantu Manager PKS untuk:

- a. Mengontrol mutu hasil produksi sesuai SOP.
- b. Memantau perawatan mesin/peralatan PKS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Membina dan mensinkronisasikan pelaksanaan tugas Asiste, Mandor, dan Operator PKS.
- d. Membina dan memberi arah kepada para Asisten, Mandor, dan Operator PKS agar dicapai produktivitas dan efisiensi yang optimal.
- e. Bertanggung jawab kepada Direksi melalui Manager PKS.

12. Asisten Pengolahan

Asisten Pengolahan membantu Manager PKS untuk:

- a. Mengawasi pelaksanaan pengolahan kelapa sawit, agar mutu hasil pengolahan sesuai standar.
- b. Menjaga kelancaran pelaksanaan pengolahan.
- c. Mengawasi dan membina karyawan yang terlibat dalam melaksanakan pengolahan.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada Manager PKS.

13. KTU PKS

KTU PKS bertugas membantu Manager PKS untuk:

- a. Mengatur administrasi keuangan PKS sesuai sistem administrasi yang ditetapkan perusahaan.
- b. Mengadministrasikan hasil CPO dan inti sawit serta administrasi pengeluarannya.
- c. Menghitung lembur dan premi karyawan PKS.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada Manager PKS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

14. Asisten Teknik PKS

Asisten Teknik PKS bertugas membantu Manager PKS untuk:

- a. Memantau kondisi mesin-mesin yang ada di PKS agar selalu dalam kondisi baik, agar kelancaran pengolahan tidak terganggu.
- b. Melakukan perbaikan mesin pengolahan bila terjadi kerusakan.
- c. Memantau dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya kerusakan.
- d. Bertanggung jawab kepada Manager PKS.

15. Mandor Pengolahan

Mandor Pengolahan bertugas membantu Manager PKS melalui Asisten pengolahan untuk:

- a. Membantu Asisten Pengolahan dalam hal mengawasi pelaksanaan pengolahan.
- b. Menjaga mutu dan jumlah produksi CPO sesuai dengan perencanaan.
- c. Memberikan bimbingan kerja kepada karyawan PKS.
- d. Bertanggung jawab kepada Manager PKS melalui Asisten Pengolahan.

16. Kerani PKS

Kerani PKS bertugas membantu Manager PKS melalui KTU PKS untuk:

- a. Membantu KTU PKS melaksanakan administrasi keuangan PKS sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Membantu mengadministrasikan hasil CPO, inti sawit, dan administrasi pengeluarannya.
- c. Mengadministrasikan lembur karyawan.
- d. Bertanggung jawab kepada KTU PKS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17. Mandor Teknik PKS

Mandor Teknik PKS bertugas untuk:

- a. Membantu Asisten Teknik PKS melaksanakan pemantauan kondisi mesin-mesin yang ada di PKS.
- b. Membantu Asisten Teknik PKS untuk:
 - Memantau dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya kerusakan mesin PKS.
 - Membantu pelaksanaan perbaikan mesin PKS.